

À compétences égales...

Handicap, la prise en compte
de la différence : une opportunité
pour tous, au bénéfice du collectif.



orano

Édito

Après 4 accords depuis 2007 sur le handicap au sein du groupe AREVA, Orano a signé son 1^{er} accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap 2018-2020, preuve de son engagement fort et pérenne.

Orano, dont le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 5,12% fin 2017, maintiendra ses efforts dans ce sens. Les principaux axes de l'accord portent sur :

- Le renforcement de la sensibilisation du collectif de travail sur le sujet du handicap en entreprise ;
- L'accompagnement des managers de proximité ;
- Le renforcement de l'information des salariés concernés sur la politique handicap du Groupe et plus précisément des mesures auxquelles le présent accord leur ouvre droit ;
- L'accompagnement des transitions professionnelles et du maintien dans l'emploi en mobilisant autant que faire se peut des outils digitaux ;
- La clarification du rôle de référent handicap et l'amélioration de la relation de proximité.

Au sein d'Orano, nous souhaitons aller plus loin dans nos actions. Avec la mise en place de nouveaux moyens et outils, nous proposons des accompagnements spécifiques pour nos collaborateurs et pour faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap.

Nous comptons sur chacun d'entre vous au sein de votre équipe, pour lever les aprioris et contribuer ainsi à la politique handicap, qui doit devenir naturellement votre engagement.

C'est tous ensemble que nous réussirons à donner un sens à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap au sein du groupe Orano.

Philippe Thurat

Directeur Stratégie Sociale,
Relations Écoles et Diversité

Sylvie Parisot

Responsable Mission Handicap

Sommaire

- 2 |** Édito
- 3 |** Handicap et Mission handicap
- 4 |** La RQTH, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- 6 |** Recrutement et insertion professionnelle
- 8 |** Maintien dans l'emploi
- 10 |** Évolution professionnelle
- 11 |** Achats auprès du secteur protégé et adapté et des TIH
- 12 |** Information et sensibilisation

« Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

(Article 114 - loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

Handicap et Mission handicap

La politique handicap à Orano :

La politique handicap d'Orano est portée par la Mission handicap Groupe qui l'impulse et l'anime. Au quotidien, différents acteurs interviennent pour son déploiement et sa mise en œuvre : les référents handicap, les référents achats, les tuteurs des salariés et les ambassadeurs handicap.

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD HANDICAP ?

Les salariés bénéficiaires des mesures qui y sont définies sont ceux visés par les dispositions de l'article L 5212-13 du Code du travail et par la loi du 7 octobre 2016 :

- **Les travailleurs reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- **Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4** du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- **Les titulaires de la carte « mobilité inclusion »** portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.**

Les 5 grandes catégories :

- **Handicap moteur, dépendance, etc.**
Atteinte partielle ou totale de la motricité (*atrophie d'un membre, hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, etc.*).
- **Handicap sensoriel**
Il peut être visuel, auditif, kinesthésique ou olfactif (*personne aveugle, malvoyante ou daltonienne, perte auditive partielle ou totale, accompagnée dans certains cas d'une difficulté à oraliser, etc.*).
- **Handicap psychique**
Trouble d'origine psychique ou physiologique, limitant ou déformant de façon plus ou moins passagère et à des degrés divers, le contrôle de l'activité mentale, affective ou physique (*névrose, psychose, dépression, bipolarité, traumatisme crânien, etc.*).
- **Handicap mental**
Déficiences des fonctions mentales, parfois intellectuelles, qui entraînent des difficultés de réflexion, de compréhension et de conceptualisation, conduisant à des problèmes d'expression et de communication (*autisme, trisomie 21, polyhandicap, dys, etc.*).
- **Maladies invalidantes**
Elles peuvent être liées à des affections inflammatoires, des problèmes respiratoires, digestifs, parasitaires ou infectieux (*diabète, maladie cardiovasculaire, sclérose en plaques, cancer, allergie, asthme, etc.*).



La RQTH :

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La déclaration de RQTH est strictement personnelle et peut rester confidentielle que ce soit lors du recrutement ou en cours de carrière : seuls le médecin du travail, l'assistant(e) social(e), la fonction Ressources Humaines et le référent handicap peuvent y avoir accès.

Le salarié, s'il le juge utile, peut décider d'en informer son manager ou son équipe.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Une autorisation d'absence payée d'une journée est accordée par dossier initial et pour les demandes de renouvellement.



Pourquoi faire reconnaître et déclarer son handicap ?



ZOOM SUR...

Une personne sur 2 sera atteinte par le handicap au cours de sa vie professionnelle, de manière ponctuelle ou définitive.

La RQTH permet d'avoir accès à un ensemble de mesures financées par la Mission handicap :

- Surcoût lié au handicap dans le cadre de la formation professionnelle ;
- Financement d'appareillages ;
- Aménagement de poste ;
- Prise en charge des transports ;
- Télétravail occasionnel, etc.



ZOOM SUR...

Les démarches d'obtention de la RQTH se font auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu d'habitation.

Les 5 grands axes de l'Accord Handicap

- Recrutement et insertion professionnelle
- Maintien dans l'emploi
- Évolution professionnelle
- Achats auprès du secteur protégé et adapté et des TIH
- Information et sensibilisation

Orano A compétences égales...





Recrute- ment et insertion profes- sionnelle

L'engagement de chaque manager et de son équipe est essentiel dans le processus d'intégration des collaborateurs en situation de handicap. Le recrutement de CDI, de CDD, d'intérimaires, de stagiaires et d'alternants doit être un acte volontaire dans tous les métiers et à tous les échelons de la hiérarchie.

Des objectifs de recrutement ont été fixés sur les 3 ans de l'accord :

- **CDI**
L'objectif est le recrutement d'au moins **40 personnes en CDI** sur les 3 années de l'accord.
- **Alternance**
Orano s'est fixé un minimum de **30 contrats en alternance** sur la durée de l'accord dont 20% doivent aboutir à des recrutements en CDI ou CDD.
- **Stages études**
Orano fait la promotion des stages études en collaboration avec des partenaires externes dans le domaine du handicap et auprès du milieu éducatif. Toutes les équipes sont concernées dans cette démarche.
- **Stages de reconversion professionnelle**
Afin de participer à la réinsertion professionnelle de personnes devenues handicapées à la suite d'accident ou de maladie, Orano offre la possibilité à des stagiaires placés en Centre de Reclassement Professionnel de se réinsérer le plus rapidement possible dans la vie active.



ACTIONS

C'est au manager et à son équipe d'agir pour favoriser l'intégration de personnes ayant un handicap.



OBJECTIF

40 CDI et 30 alternants sur la durée de l'accord.



• Stage PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)

La société propose, en collaboration avec le service Public de l'emploi, des stages courts dans le cadre de PMSMP, dédiés aux personnes en cours d'orientation.

• Nouvel arrivant

Tout nouvel arrivant est accueilli par le responsable RH et le référent handicap pour envisager, si nécessaire, des aménagements du poste de travail et un accompagnement spécifique. Un bilan de l'intégration du nouveau collaborateur est réalisé à l'issue de la période d'essai.

• Mobilité interne

À l'occasion d'une mobilité interne, un courrier d'information est remis au salarié en situation de handicap par son RRH au sein de son établissement d'accueil afin de lui permettre d'identifier les interlocuteurs compétents. Un entretien d'intégration est organisé à l'issue des 3 premiers mois suivant la prise de poste.

• Accueil au sein du collectif de travail

Afin d'offrir une bonne intégration dans

son environnement professionnel, et en fonction du handicap, il sera proposé au collaborateur :

- Un tuteur, sur la base du volontariat ;
- L'intervention d'un organisme extérieur afin de sensibiliser et former le collectif de travail et le manager ;
- L'intervention d'un professionnel de l'insertion pour aider à la prise de poste ;
- Des RDV, si besoin, avec les Ressources Humaines, le référent handicap, le médecin du travail ou le manager.



LE SAVIEZ-VOUS ?

- Afin de vous aider dans la recherche de candidats en situation de handicap, des moyens et des organismes ont été identifiés pour vous aider : contactez la Mission handicap ou votre référent handicap.
- Dans les accords-cadres avec les ETT (Entreprises de Travail Temporaire), pensez à demander des candidatures de personnes ayant un handicap.



Maintien dans l'emploi

Un des axes de l'accord concerne le maintien dans l'emploi des salariés : des aménagements de postes peuvent être proposés sous certaines conditions (consulter l'accord handicap pour les détails).



LE SAVIEZ-VOUS ?

Pour permettre l'accès à l'intranet et internet des déficients visuels, un référent applicatif pour l'accessibilité visuelle est chargé d'apporter des solutions techniques de compensation.

Quand le maintien au poste n'est plus possible, le groupe Orano s'engage à rechercher d'autres postes de travail au sein de l'établissement d'origine, à défaut au sein du même bassin, et si nécessaire sur l'ensemble du territoire. Pour ce faire une équipe pluridisciplinaire existe au sein de chaque établissement pour apporter le soutien et les compétences nécessaires. Elle est composée de la Mission handicap, du référent handicap, du RRH, de l'assistant(e) social(e), du médecin du travail, de l'infirmier(e), du manager, de l'ergonome, de l'animateur(trice) sécurité, du CHSCT* ou à défaut de la CSSCT** ou du CSE***.

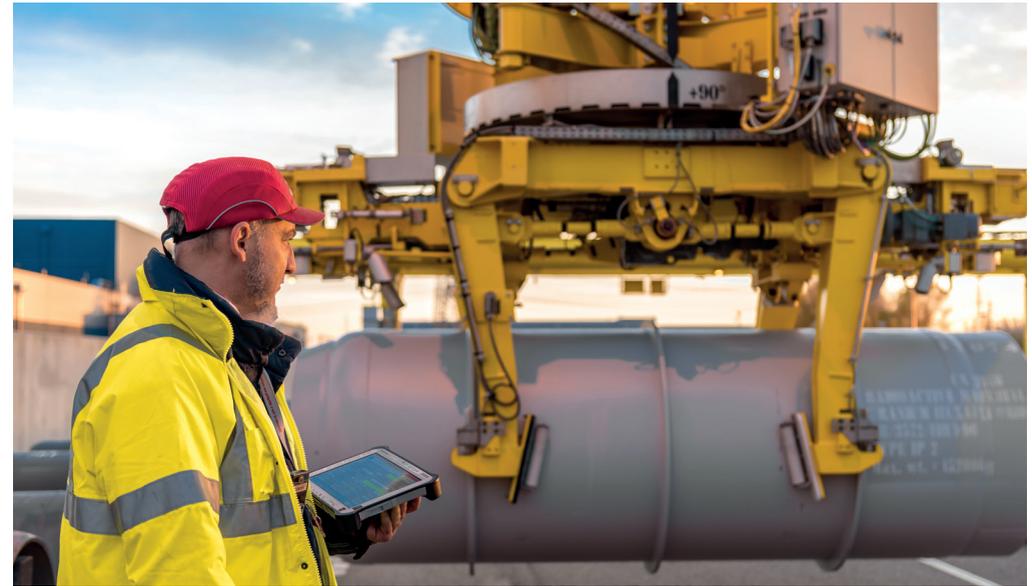
Exemples d'outils d'accompagnement :

- **Prise en charge des frais générés par :**
 - L'acquisition et/ou le remplacement d'équipements individuels lorsqu'ils sont nécessaires à l'activité professionnelle ;
 - L'acquisition et/ou le remplacement d'un deuxième équipement du fait des contraintes liées à l'environnement professionnel (ex : travail en zone).

Cette prise en charge s'effectue en totalité par le biais du budget dédié au handicap du Groupe et ne peut se cumuler avec d'autres remboursements.

- **Ajustement ponctuel des horaires de travail pour rendez-vous médical** en lien avec son handicap (ce dispositif s'applique aussi aux salariés atteints d'une maladie grave).
- **Mise en œuvre de mesures visant à faciliter les déplacements** au sein de l'établissement et sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail sur prescription du médecin du travail (ex : prise en charge de frais de taxi ou de transport adapté).
- **Mise en place selon le cas d'un dispositif de télétravail** sur la base de recommandations de la médecine du travail sous certaines conditions.

*Comité d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail
 **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
 ***Conseil Social et Économique



Un suivi de mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi est instauré à 1 mois puis à 3 mois. De plus, le salarié fait l'objet d'un suivi individuel annuel avec le médecin du travail, par le référent handicap ou le RRH.

Exemples d'aides au logement et au transport :

- **Télétravail**
 - Financement d'aménagements du logement en compensation du handicap, d'un montant maximum de 5 000 euros.
- **Mobilité professionnelle**
 - Aide à la recherche d'un logement à proximité du lieu de travail ;
 - Financement d'aménagements du logement d'un montant maximum de 5 000 euros ;
 - Prise en charge des dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement dans la limite du forfait ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) ;

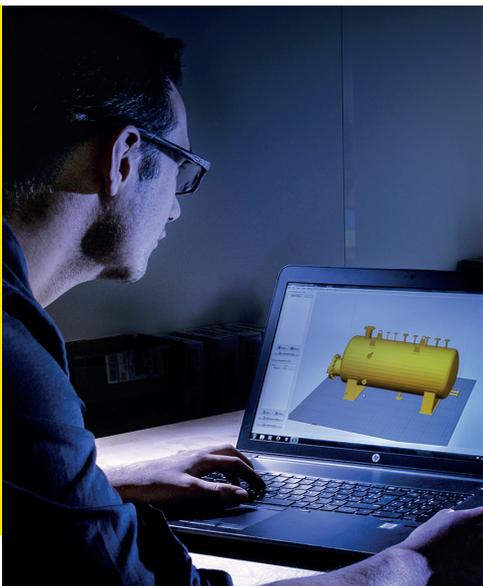
- Prise en charge des frais d'obtention du permis de conduire ;
- Participation à l'achat et/ou l'aménagement du véhicule* :
 - a) Participation à l'achat et/ou l'aménagement du véhicule (jusqu'à 50% du prix d'achat du véhicule, plafonnée à 10 000 euros) ;
 - b) Lorsqu'elle concerne un ou plusieurs aménagements à la conduite du véhicule, la prise en charge s'élève à 100% du coût des aménagements.



LE SAVIEZ-VOUS ?

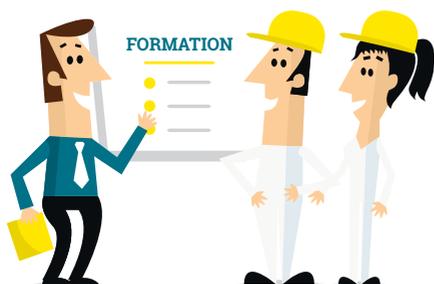
Les salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts de travail fréquents font l'objet d'un suivi spécifique initié par l'assistant(e) social(e) en relation avec le service de santé au travail.

*Sur proposition du médecin du travail



Évolution professionnelle

Le groupe Orano s'assure, qu'au même titre que l'ensemble des collaborateurs, les salariés en situation de handicap ont accès aux actions de formation et bénéficient d'une évolution professionnelle tenant compte de leur handicap.



Évolution professionnelle :

Une attention particulière est portée notamment sur les possibilités d'évolution, la rémunération, la carrière, la mobilité et la formation professionnelle.

Lors de l'entretien annuel, le manager doit tenir compte des éventuelles contraintes liées au handicap du salarié dans la fixation des objectifs, sur la base de la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail.

De même, s'agissant des souhaits de mobilité (géographique et/ou évolution professionnelle), il est tenu compte de la situation de handicap.

Formation professionnelle :

Si des adaptations techniques, matérielles, organisationnelles, pédagogiques et humaines sont rendues nécessaires compte tenu du handicap, elles sont réalisées en concertation avec le RRH, le référent handicap, le CSP Emploi-Formation et la Mission handicap ; elles sont imputables sur le budget de l'accord.



CHIFFRES CLÉS

- Les personnes en fauteuil représentent seulement 2% des personnes en situation de handicap.
- 85% des handicaps sont invisibles.
- 90% des travailleurs en situation de handicap n'ont besoin d'aucun aménagement de poste.



Achats auprès du secteur protégé et adapté et des TIH



ZOOM SUR...

153 000 collaborateurs handicapés travaillent au sein de 2 235 établissements composés de 1 451 ESAT (123 000 collaborateurs) et 800 EA (32 000 collaborateurs). Chiffres UNEA 2018

La sous-traitance aux Entreprises du secteur protégé et adapté (EA*, ESAT et TIH***) est un moyen efficace pour agir en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap.**

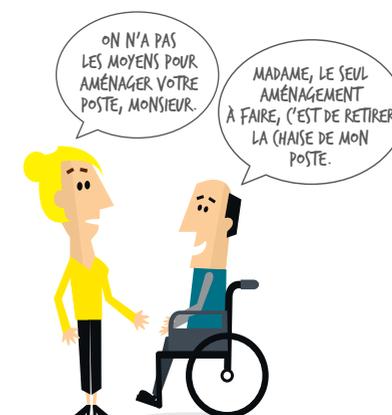
Orano collabore avec de nombreuses entreprises du secteur protégé et adapté, offrant des prestations très variées comme l'entretien des espaces verts, l'impression/reprographie, la communication, la gestion des masques de protection radiologique, la numérisation de documents, la blanchisserie...



OBJECTIF

3M €/an de CA avec le secteur Protégé et Adapté sur les 3 années de l'accord.

Pour atteindre cet objectif, la politique achat prend en compte la consultation systématique de ces entreprises dans le cadre d'appel d'offres avec un principe de priorité pour certaines prestations. Un référent handicap au sein de la *supply chain* a été nommé à cet effet.



*EA : Entreprise Adaptée
 **ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail employant 100% de travailleurs en situation de handicap
 ***TIH : Travailleurs Indépendants Handicapés



Informa- tion et sensibili- sation

Le sujet du handicap s'inscrit dans le cadre des engagements sociaux et sociétaux du groupe Orano : afin de lutter contre les aprioris et d'appuyer la politique handicap, des informations et des sensibilisations sur le handicap auprès des collaborateurs, et particulièrement des managers, seront largement dispensées.

La Mission handicap organise des sessions de sensibilisation auprès des acteurs de la politique handicap et de l'ensemble des collaborateurs :

- **Sensibilisation interne**
Les actions de sensibilisation permettent de lutter contre les préjugés en favorisant le déploiement de la politique handicap au sein des équipes. Elles ont pour objectif de :
 - Partager les engagements de Orano en matière de handicap et de diversité ;
 - Développer la connaissance du handicap et lutter contre les préjugés et les représentations liés au handicap ;
 - Comprendre les implications du handicap au quotidien et au travail et ainsi faciliter les intégrations dans les équipes et auprès des managers.
- **La Mission handicap Orano**
Au quotidien, la Mission handicap accompagne les collaborateurs en situation de handicap.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Chaque année, Orano organise des animations et des événements lors de la « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées » (SEEPH), organisée la 3^{ème} semaine du mois de novembre. L'ensemble des collaborateurs et des managers est invité à y participer.



- **Le suivi de l'accord au niveau national**
Une commission nationale de suivi de l'accord s'assure des engagements pris dans l'accord, avec dans sa composition :
 - Le Directeur Stratégie Sociale, Relations Écoles et Diversité ;
 - Le(a) responsable de la Mission handicap Groupe ;
 - Un(e) représentant(e) de la Direction des Affaires Sociales ;
 - Le référent handicap de la Direction Supply Chain ;
 - Deux membres par Organisation syndicale signataire du présent accord.
- **La déclinaison de l'accord au sein de chaque établissement**
Chaque Direction d'établissement doit déterminer les moyens concrets à mettre en œuvre afin de contribuer à la réalisation des objectifs du présent accord.

Cela implique l'élaboration d'un plan d'actions concret avec les instances de représentation du personnel compétentes, c'est-à-dire avec la Commission diversité lorsqu'elle existe ou avec la Commission Emploi-Formation ou avec le Comité d'établissement, la délégation unique du personnel, l'instance de représentation unique du personnel ou encore le Conseil Social et Économique.

Ce plan d'actions pourra être formalisé par le biais d'un accord collectif d'établissement ou d'entreprise pour les sociétés ne disposant de délégués syndicaux qu'à ce niveau ou les sociétés dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés.



CONTACT

Pour tous renseignements sur le handicap, la RQTH, etc., contactez : handicap@orano.group

À compétences égales...

**Parlez-en à votre chargé(e) de Mission
handicap ou contactez-nous :
handicap@orano.group**

Vous pouvez aussi consulter les sites
suivants :

AGEFIPH (Association de Gestion des
Fonds pour l'Insertion Professionnelle des
Personnes Handicapées) :
<http://www.agefiph.fr>

MDPH (Maison Départementale des
Personnes Handicapées) :
<http://www.mdph.fr>

www.orano.group

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

